

副業・兼業の現状 — 副業人材の活用を —

主任研究員 浅野 学

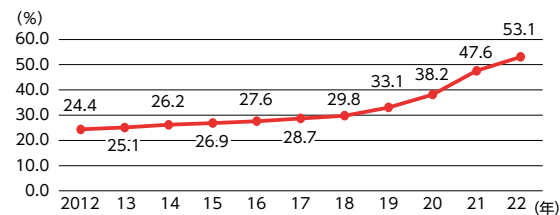
政府の「働き方改革実行計画」(2017年3月)を踏まえ、厚生労働省は18年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公表した。

合わせて「モデル就業規則」を改正、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定が削除され、副業^{*}に関する規定が新設された。

これらの動きを受け、企業は副業に関する体制づくりを進めており、従業員の副業を認める企業は22年に半数超の53.1%と近年は増勢を強めつつある【図表1】。

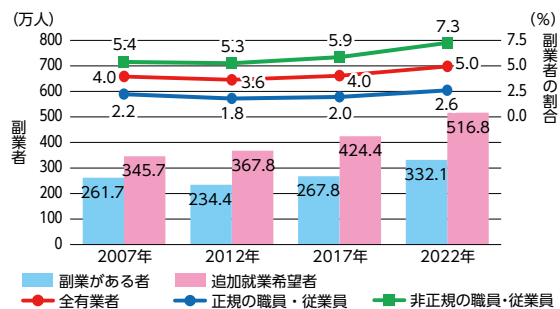
^{*}副業と兼業はどちらも本業以外に仕事をするのだが、副業はサブの位置づけ、兼業は本業と同等の位置づけである点が異なる。本稿では資料名などを除き「副業・兼業」を「副業」と略記する。

【図表1】 副業を認めている企業の割合



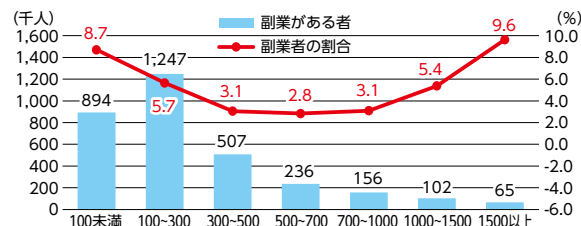
資料：一般財団法人日本経済団体連合会「副業・兼業に関するアンケート」より作成

【図表2】 副業者の推移



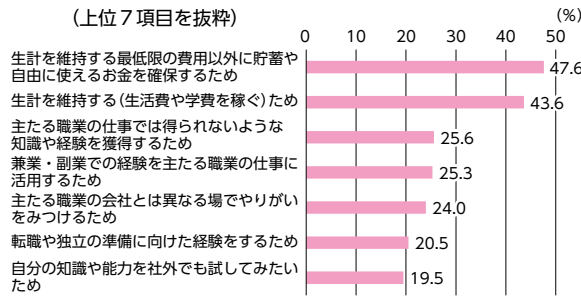
資料：総務省「就業構造基本調査」より作成

【図表3】 全有業者の年収別副業者の状況 (2022年)



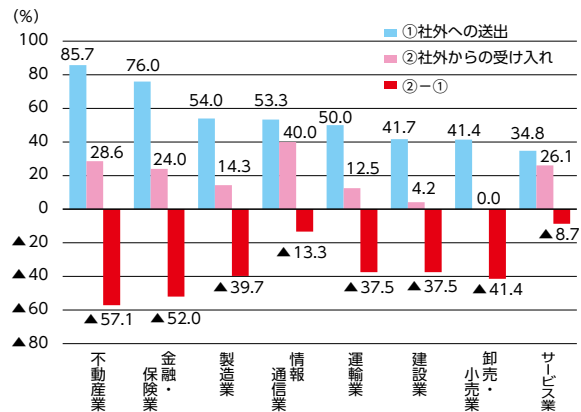
資料：総務省「就業構造基本調査」より作成

【図表4】 副業実施の理由



資料：株式会社リクルート「兼業・副業に関する動向調査2022」より作成

【図表5】 副業を認めている企業の業種別割合 (2022年)



資料：一般財団法人日本経済団体連合会「副業・兼業に関するアンケート」より作成

副業に就く人が増えている

副業者は2022年時点で全国に332.1万人おり、5年前より約64万人増加した。また、副業予備軍(追加就業希望者)が516.8万人もあり、今後、副業者がさらに増えることが予想される【図表2】。

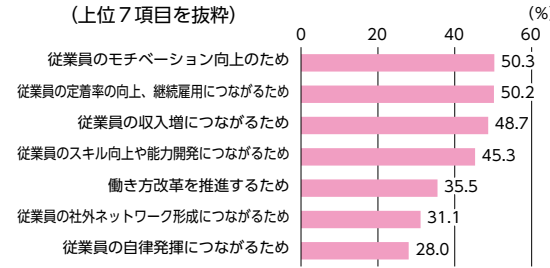
副業者が有業者に占める割合をみると、年収別では100万円未満が8.7%など300万円未満で高く、人数も多い【図表3】。また、副業理由の上位は「自由に使えるお金の確保」が47.6%、「生計の維持」が43.6%など収入に関するも

副業に対する企業の考え方

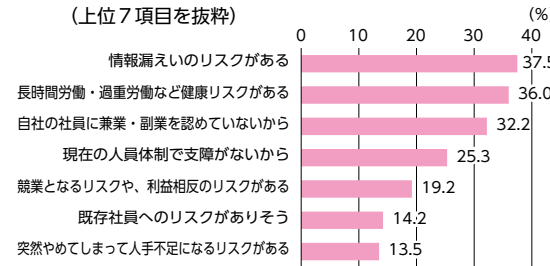
不動産業は85.7%が自社の従業員に副業(社外への送出)を認めているが、社外からの受け入れは28.6%にとどまり、その差が57.1ポイントもある【図表5】。金融・保険業も76.0%に対して24.0%となっており、差し引き52.0ポイント

のである【図表4】。正規・非正規の別では、正規職員が2.6%に対して非正規職員は7.3%と約3倍だが【図表2】、非正規職員の年収は総じて低いことから、何とか収入を増やそうと、副業を選択した人が少なからずいると推察される。

【図表6】兼業・副業を認める目的



【図表7】兼業・副業人材を受け入れていない理由

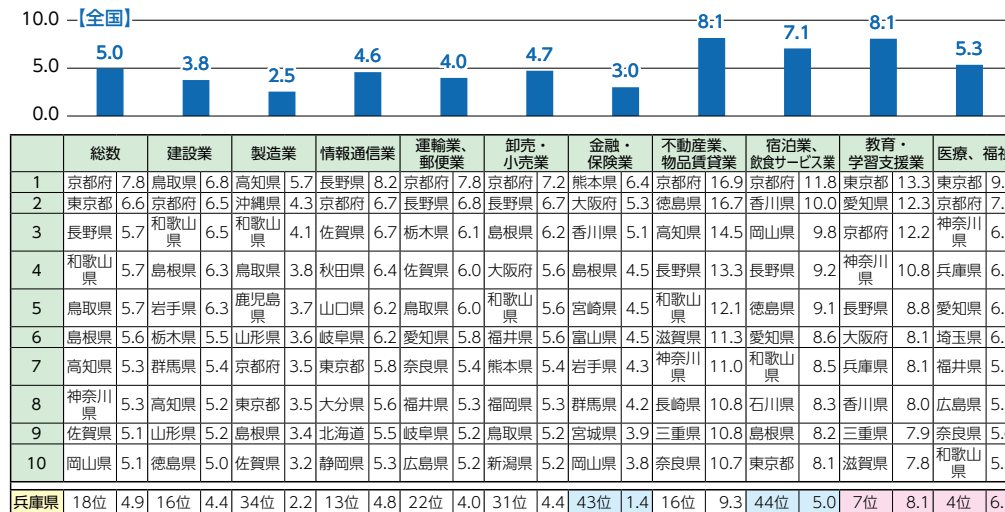


資料：【図表6】【図表7】株式会社リクルート「兼業・副業に関する動向調査2022」より作成

と差が大きい。一方、情報通信業やサービス業は差が小さいなど業種により対応が異なっている。企業が副業を認める目的は、「従業員のモチベーション向上」「従業員の定着率の向上」「従業員のスキル向上」など、その企業にとってメリットがある項目が上位に並んでいる【図表6】。一方、副業人材を社外から受け入れていない理由のトップは「情報漏えいリスク」である【図表7】。

副業者の割合（全国値）を業種別に比べると、不動産業・物品賃貸業と教育・学習支援業がともに8.1%と比較的高い【図表8】。これを都道府県別にみると、教育・学習支援業は、東京都が13.3%、愛知県が12.3%で、兵庫県も7位の8.1%と総じて都市部で高い。教育・

【図表8】業種別の副業者の割合（2022年）



資料：総務省「就業構造基本調査」より作成

学習支援業には学習塾のほか音楽や外国語などの教室が含まれる。都市部には有力校が多く学習塾へのニーズが高いうえ、人口の多さを背景に生徒獲得を見込んだ音楽教室等が多い。東京都の場合、同業の教育・学習支援業での副業者が約4割と多く、複数の教室を掛け持ちしている講師が少なからずいると考えられる。

副業者の割合が低い業種

副業者の割合が低い業種は、製造業（2.5%）と金融・保険業（3.0%）である。中でも金融・保険業は、副業を認める割合は高いが、実際の副業者割合は低く、両者のギャップが大きい。また金融・保険業は、社外人材の副業者受け入れに対する容認度が低い。これは、社外人材の受け入れによる情報漏えいリスクを避けたいという安全志向が強い業界だからだろう。そして、このような安全志向が従業員の間でも広く浸透しており、副業に就きづらい環境下にあると推察される。特に兵庫県の金融・保険業の副業者の割合は、わずか1.4%と全国下位（43位）レベルにあり、その傾向が強いのもかもしれない。

副業人材の活用を

都市部で働く人材を副業という形で地方企業につなぐ取り組みがある。専用のWEBサイトを通じて、企業が求める人材を募集してマッチングさせるもので、人材不足に悩む地方企業などは、副業人材の力を借りて事業課題を解決することが可能となる。副業人材を受け入れた地方企業の中には、ECサイトの売上を大幅に増やした事例もあるという。副業人材を活用するメリットは、時間やコストをあまり掛けずに成果が得られることである。人材の採用や開発などに苦慮する企業にとって、その解決策のひとつとして副業人材の活用は一考の価値があると思われる。